

連載

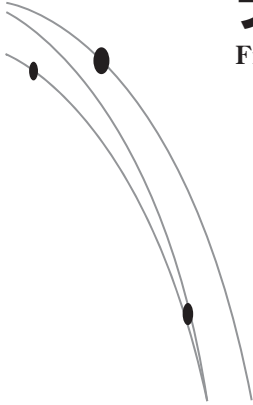
フィールド・アイ

Field Eye

アムステルダムから—①

米津 孝司

Takashi Yonezu



パートタイムの王国

オランダの朝8時半ごろ、子どもを小学校や保育園に連れて行く親たちの自転車が行き交う。母親たちに混じって男親も結構多い。アムステルダム郊外の街にある我が家のすぐ前の小学校の送り迎え、ざっくりいって3割ぐらいは男性だろうか。共働きの場合、ナニーやオペアが送り迎える家庭も珍しくない。オランダでは、学校や地域の各種文化クラブやボランティアの活動、子どもの誕生日会など、親と子どもが一緒に催しに参加する機会が多いが、男親の参加率は日本に比べて格段に高い印象がある。とくに就学前の子どもの各種イベントには、夫婦が付き添うのが標準的で、男親だけのケースも多い。

家族生活にこうして男性が自然なかたちで溶け込む日常風景の背後には、これを可能にしている社会のしくみ、とりわけオランダにおける家庭と仕事のバランスを調整するメカニズムがある。

近年、ワーク・ライフ・バランス先進国として紹介されることの多いオランダだが、昔からそうだったわけではない。むしろ伝統的には日本と同様に性別役割分業意識は強く、女性の職場進出が進んだのは比較的近年のことである。1960年代から70年代までのオランダ女性の労働力率は、20歳半ばまでは40%から50%であるのに対して、結婚を契機にそれ以降は専業主婦になる人の割合が高く、以降60歳代まで一貫して20%前後に止まっていた。ある調査によれば1960年時点での既婚女性の労働参加率は、ドイツで25%、フランスで33%であるのに対して、オランダでは7%であったという。

こうした当初におけるオランダの強固な男性稼ぎ型モデルが形成された背景としては、40年代後半から70年代前半までの好景気による賃金上昇により夫の収入だけで生計には十分であったことや、母親の役割についての伝統的な観念、教会等の社会集団による縦割りの「柱状社会」が性別役割分業意識を強化する役割を果たしたこと等、複数の要因が指摘されている。

こうした状況が大きく変化するのは、70年代におけるオイルショックによる経済停滞期以降で、とりわけ賃金上昇の抑制と労働時間短縮をめぐる労使の1982年の合意（ワッセナー合意）が一つの画期となったとされる。オランダの労使協調は、80年代のオランダに突然に生じたわけではない。もともとオランダではキリスト教民主主義の伝統やマルクス主義政党の体制内化を背景に、第二次世界大戦後、政労使の話し合いによる賃金・労働条件決定のシステムが発展を遂げてきた。大戦直後に労使団体のインフォーマルな交流機関として設立され、その後政府の諮問機関となった労働財団（Stichting van de Arbeid）や、1950年に法律により設立された政労使三者の諮問機関である社会経済審議会（Social Economische Raad）が、年間の賃金ガイドラインを定め、労使がこれに従うかたちで60年代半ばまで賃金を相対的に低く抑制し、他の欧州諸国に対して競争上の優位を確保することに成功している。

こうした協調システムは、60年代末からのオランダ経済のバブル化、そしてその後70年代に入ってから北海油田への依存及びオイルショックによってもたらされたいわゆるオランダ病のなかで、不調をきたすことになった。資源価格の高騰による不労所得に規律が弛緩、経済政策運営を誤り、国家財政の赤字化と競争力の低下に直面するなか、ストライキが頻発し、経済停滞はオランダ社会に深刻な影響をあたえることになる。80年代初頭のオランダの失業率は10%前後にまでなった。そして、その産みの苦しみを経て、再びオランダに健全な政労使協調のシステムが復活を遂げるための基礎となったのが、ワッセナー合意であったのである。財政支出の抑制、賃金抑制そして労働時間の短縮を柱とするこの合意は、その後のオランダ経済の立て直しに決定的な役割を果たすことになった。これ以降、オランダの政労使は、徹底した話し合いによる問題解決の意思を固め、92年にはワッセナー合意の路線を継承する再合意がなされ、これに

に基づき、疾病にともなう所得保障制度をはじめとする社会保障制度の改革がおこなわれてきた。

このオランダにおける政労使の協調関係は、15世紀以来の堤防の建設・維持管理における社会共同体の協力・提携の制度や文化を意味する「ポルダーモデル」を基礎とするもので、自治と民主主義のスピリットに支えられた独特のオランダ的なネオ・コーポラティズムである。

オランダ病とワッセナー合意を経て現実化する賃金抑制策にともなう世帯収入の減少を補う必要から女性の就労意欲が高まるとともに、企業や政府は、家族責任との両立が可能なパートタイム労働の整備や労働市場の柔軟化、そして非典型労働者の権利保障に踏み切る。そして92年にはワッセナー合意の路線を継承する再合意がなされ、これに基づき疾病にともなう所得保障制度をはじめとする社会保障制度の改革がおこなわれてゆく。

労働市場の柔軟化と各種社会的サービスの民営化は、ポスト・フォードイズム型の産業構造への変化を背景としつつ、ベルリンの壁崩壊後に加速した世界経済におけるグローバリゼーションの流れとマネー経済化、その際のイデオロギー的な方向づけの役割を担った新自由主義的潮流の強まりのなかで、先進諸国に共通した政策動向であったが、その具体的な現れ方は、それぞれの国において様々である。オランダと日本は、その政策内容と帰結において鮮やかなコントラストをなすものとして興味深い。

そのコントラストは、とくにパートタイム労働、有期雇用などの非典型雇用をめぐる政策において顕著であった。80年代後半以降、日蘭いずれにおいても、労使協調路線の下で、労働市場の柔軟化の諸施策がとられるとともに、主として女性労働者の労働市場参入形態としてパートタイム労働者が増加していった。オランダでは、87年から94年にかけての雇用増加の3分の2、94年から99年にかけての雇用増加の2分の1がパートタイム雇用によるものであった¹⁾。かくして雇用増大に占めるパート労働者の割合は1980年に17%であったものが2014年には51%におよび、OECD諸国のなかで最高の割合となっている。このパートタイム労働の激増が、結果として日本において生じているような正規雇用と非正規雇用の格差問題、分断された労働市場の固定化といった事態を生じさせていない理由は、男女の雇用平等、社会保障政策を

含めたパートタイム労働とフルタイム労働の均等処遇原則の徹底を通じて、パート労働が短時間正規労働としての実態を持つに至っているという点にある。すでに1996年の労働時間法を中心とする一連の立法によって、フルタイムとパートタイムの均等処遇、差別禁止が保障され、使用者がもっぱら労働コスト削減を目的にパートタイム雇用を増加させるインセンティブを遮断した。この比例的均等処遇、差別禁止のルールは、立法によって初めて実現したものというより、すでに多くの協約で、同ルールが実践されていたところ、これが立法的に追認されたという側面がある。さらに2000年の労働時間調整法は、フルタイムとパートタイムの選択・転換を保障するものでパート労働を正規雇用化する際に不可欠の役割をはたしている（1年以上の雇用継続によって労働時間の増減に対する請求権が発生。使用者は重大な理由がないかぎり拒否できない）。

かくしてオランダにおける安定的な雇用増加に寄与したパート労働は、今日雇用労働者の実に50%を占め、欧州諸国のなかでも飛び抜けた割合となっている。

パート労働者における均等処遇とフルとパートの選択・転換の権利保障は、たしかに企業にとってはコスト要因ではあるが、それを上回るメリットを企業は見取っているようだ。オランダの使用者団体(AWVN)でおこなったヒアリング調査においても²⁾、正規雇用としてのパートタイム労働に対する評価は高く、とくに生産性向上に寄与することが強調されていた。パートタイム労働は、フルタイムへの復帰とその後の昇格・昇進にとって必ずしも大きな障害要因とはなっていない。私の知り合いにも、大学教授の肩書をもちながらパートタイムのステータスで教えている人が何人かいる。

男女別で見れば、女性労働者の67%、男性労働者の17%がパート労働者で、女性の割合が大きい。これは、仕事はするが、子どもとの時間その他私生活も犠牲にしたくないという個々の女性自身の価値観と選択の結果である、という見方が多いようだ。

1) A.Jacobs, *Labor Law in the Netherlands* 2nd ed., 2014, p.31.
2) 詳細は、日本弁護士連合会『女性と労働（第58回人権擁護大会シンポジウム・第1分科会基調報告書）』272頁以下。

よねづ・たかし 中央大学大学院法務研究科教授。最近の主な著作に「ドイツ労働契約法理における法的思考」根本到・奥田香子・緒方桂子・米津孝司編『労働法と現代法の理論——西谷敏先生古稀記念論集 下』日本評論社、2013年。社会法学専攻。